

## Le dépassement du contrat individuel à durée déterminée

Pierre Verge

Volume 33, numéro 4, 1978

URI : <https://id.erudit.org/iderudit/028915ar>

DOI : <https://doi.org/10.7202/028915ar>

[Aller au sommaire du numéro](#)

Éditeur(s)

Département des relations industrielles de l'Université Laval

ISSN

0034-379X (imprimé)

1703-8138 (numérique)

[Découvrir la revue](#)

Citer cet article

Verge, P. (1978). Le dépassement du contrat individuel à durée déterminée.  
*Relations industrielles / Industrial Relations*, 33(4), 680–684.  
<https://doi.org/10.7202/028915ar>

Résumé de l'article

Celui dont le contrat de travail à durée déterminée, déjà renouvelé, ne l'est plus, peut-il soumettre une plainte de congédiement pour activité syndicale ? Critique à cet égard, d'un arrêt de la Cour d'appel du Québec. Aussi, dans la perspective cette fois de la réforme du régime juridique du contrat de travail, du droit au préavis dans une telle situation.

# DROIT DU TRAVAIL

## LE DÉPASSEMENT DU CONTRAT INDIVIDUEL À DURÉE DÉTERMINÉE

Pierre Verge

*Celui dont le contrat de travail à durée déterminée, déjà renouvelé, ne l'est plus, peut-il soumettre une plainte de congédiement pour activité syndicale? Critique à cet égard, d'un arrêt de la Cour d'appel du Québec. Aussi, dans la perspective cette fois de la réforme du régime juridique du contrat de travail, du droit au préavis dans une telle situation.*

Seul un « salarié » au sens du Code du travail peut prétendre à une ordonnance de réintégration et d'indemnisation selon les articles 14 et suivants de cette loi<sup>1</sup>. La Cour d'appel du Québec a eu recours aux règles actuelles du droit civil pour décider de l'existence de cette qualité chez un employé occasionnel de la Régie de la langue française dont le contrat à durée déterminée n'avait plus été renouvelé et qui avait en conséquence présenté une plainte de congédiement pour activité syndicale<sup>2</sup>. Non seulement une telle transposition des règles du droit civil paraît-elle inopportune sur le plan juridique; ces dernières, envisagées en elles-mêmes, sont au surplus déficientes.

### NON RENOUVELLEMENT DU CONTRAT À DURÉE DÉTERMINÉE ET STATUT DE « SALARIÉ »

La Cour d'appel conclut unanimement à un excès de juridiction de la part du Tribunal du Travail et d'un commissaire du travail, lesquels avaient posé en substance que le plaignant, dont le contrat de travail à durée déterminée, déjà renouvelé dans le passé, ne l'avait plus été, était un « salarié » au sens du Code du travail, qu'il pouvait bénéficier de la protection offerte par cette loi en matière de congédiement pour

\* VERGE, P., C.R., L.L.D., professeur, Faculté de droit, Université Laval.

<sup>1</sup> Code du travail, S.R.Q., 1964, ch. 141.

<sup>2</sup> Procureur général de la Province de Québec v. Tribunal du travail, C.A. (Q.), n° 200-09-000459-76, 4 janvier 1978: permission d'appeler refusée par la Cour suprême du Canada.

activité syndicale, que l'employeur n'avait pas fait montre d'une autre cause, juste et suffisante, à l'appui de sa décision de ne pas renouveler le contrat du plaignant et que, partant, ce dernier avait droit à l'ordonnance désirée. M. le juge Casey, à l'opinion duquel souscrivent les autres juges, est péremptoire. À l'expiration de la période visée par le contrat, ce dernier avait pris fin automatiquement, sans que l'employeur ait été astreint à une quelconque obligation de renouvellement :

« Allard was employed for a fixed period — 3/7/74 to 31/3/75 — on which latter date his contract expired automatically and without any obligation on the part of the employer to renew. In the absence of evidence to the contrary this was the contract between these parties and the relationship thus set up cannot be affected by the employer's alleged habit of usually renewing the contract of those so employed or by his reasons for not renewing this particular contract. »

Selon la Cour d'appel, accueillir la plainte constituait donc un excès de juridiction, puisque le plaignant, à la suite du non-renouvellement de son contrat n'était déjà plus un « salarié ».

Le jugement renversé de la Cour supérieure<sup>3</sup> avait au contraire conclu à une absence d'excès de juridiction à partir de la démarche suivante : les éléments de la définition statutaire de « salarié » (exécution d'un travail rémunéré et subordonné) existaient au moment du non-renouvellement du contrat (tout comme ils existent encore au moment d'un congédiement que l'on prétend motivé par l'activité syndicale) ; le commissaire du travail et le Tribunal du travail étaient ainsi compétents pour statuer au fond. « Salarié » comprend aussi bien celui dont l'emploi est précaire que celui jouissant d'une situation permanente. Cela étant, la question de savoir si, dans l'espèce, la décision de l'employeur avait, ou non, été motivée par l'activité syndicale, compte tenu de la présomption légale et de l'obligation pour renverser celle-ci, d'établir l'existence d'une « autre cause, juste et suffisante », était du ressort exclusif des instances spécialisées :

« Il ne saurait donc être question de soutenir que l'enquêteur Devlin, investi du pouvoir de déterminer si le plaignant avait ou non été congédié en raison de l'exercice par lui d'un droit lui résultant du *Code du travail*, aurait perdu sa juridiction en commettant une erreur dans cette appréciation, c'est-à-dire en décidant que l'employé avait été congédié pour cause d'activités syndicales alors qu'en fait la cessation de son emploi résultait simplement de l'expiration de son contrat d'engagement<sup>4</sup>. »

Notons en passant que le Tribunal du travail avait déjà eu l'occasion dans le passé de décider que le non-réengagement d'un instituteur

<sup>3</sup> *Procureur général de la Province de Québec v. Tribunal du travail*, (1976) C.S. 1256 (M. le juge Pierre Côté).

<sup>4</sup> *Ibidem*, p. 1257.

pouvait être assimilé à un congédiement dans la perspective des articles 14 et suivants du Code du travail :

«...il est évident qu'un non-renouvellement, un non-réengagement ou une mise à pied peut cacher une suspension ou un congédiement pour activités syndicales, ou plus exactement pour l'exercice par un salarié d'un droit qui lui résulte du Code du travail<sup>5</sup> ».

Compte tenu notamment l'objet de la loi, la notion statutaire de « salarié », serions-nous d'avis, se réalise indépendamment de l'existence du contrat individuel de travail, même si l'une et l'autre coexistent la plupart du temps en pratique et même si l'existence du lien de salariat repose sur des prestations réciproques de même nature. Telle semble bien avoir été l'attitude également du jugement de première instance ainsi renversé par la Cour d'appel.

#### NON-RENOUVELLEMENT DU CONTRAT ET DROIT AU PRÉAVIS

Délaissant maintenant le problème précis qui se posait, il est clair que si le litige avait porté, non pas sur l'application du Code du travail, mais bien plutôt sur les effets, en droit civil, d'un contrat de travail à durée déterminée, la conclusion de la Cour d'appel eût été manifestement exacte dans l'état actuel du droit : à l'arrivée du terme convenu, les obligations découlant du contrat de travail à durée déterminée cessent en principe<sup>6</sup>. Ceci n'est après tout que l'expression de la liberté contractuelle classique. Seule une reconduction expresse ou tacite de ce contrat pourrait lier à nouveau l'employeur et l'employé. Toutefois, nous estimons que, dans l'un et l'autre cas, non seulement les textes actuels, mais aussi ceux que l'Office de révision du Code civil vient de proposer dans son projet de Code civil<sup>7</sup>, se montrent gravement déficients en ce qui a trait au mode d'extinction du contrat ainsi reconduit.

#### *Cessation du contrat renouvelé expressément*

Qu'il résulte d'un contrat à durée déterminée, une sécurité juridique correspondant à la durée de la période établie, en ce sens que l'exécution des prestations ne saurait cesser impunément en principe en deçà de celle-ci : soit. Mais doit-on continuer d'admettre pour autant, comme il s'impose à partir des règles actuelles du droit civil,

<sup>5</sup> *Municipalité scolaire de la ville de Terrebonne v. Boutin* (1971) T.T. 170. Voir cependant, dans le contexte de l'accréditation : *Institut Marguerite-Bourgeois v. Syndicat des professeurs de l'Institut Marguerite-Bourgeois*, (1977) T.T. 182.

— exclusion du personnel temporaire d'un groupe autrement général, les contrats de travail, notamment, étant déjà arrivés à terme.

<sup>6</sup> La problématique ici soulevée exclut l'application possible d'une convention collective, ce qui en changerait radicalement la nature.

<sup>7</sup> Office de révision du Code civil, *Rapport sur le Code civil du Québec*, Imprimeur du Québec, 1977, Projet de Code civil, Volume I, chapitre intitulé « Du contrat de travail », articles 667 et suivants, en particulier, les articles 670, 673 et 674.

qu'un employeur, principalement, puisse mettre fin à des rapports de travail résultant d'un ensemble ainsi formé d'une succession de contrats à durée déterminée, sans qu'il soit astreint à l'obligation d'un préavis suffisant, semblable à celui qui s'attache au contrat à durée indéterminée? Dans les faits, pourtant, le besoin de l'employé d'être situé à l'avance quant aux intentions de l'employeur, auquel il peut être lié depuis relativement longtemps, est évident. Le droit français, par exemple, à la suite d'une évolution jurisprudentielle axée sur ce besoin de sécurité, en est venu à qualifier d'« ensemble à durée indéterminée » le contrat à durée déterminée renouvelable au départ, de même que le contrat en fait renouvelé, même si les parties n'avaient aucunement prévu à l'origine qu'il serait ainsi reconduit<sup>8</sup>. En conséquence, le régime général du licenciement (préavis, existence d'une cause réelle et sérieuse, indemnité de licenciement...) est applicable à cet « ensemble à durée indéterminée » que représentent dans les faits ces contrats à durée déterminée itératifs<sup>9</sup>. Également, des amendements récents au Code canadien du travail — lequel, soit dit en passant, à la différence du Code du travail du Québec, en est devenu un véritable, intégrant les différents régimes du travail, tout comme le fait le Code français — établissent une obligation de réintégration et d'indemnisation en faveur des personnes congédiées injustement, pourvu notamment qu'elles aient « terminé douze mois consécutifs d'emploi continu au service d'un employeur ». Ces textes, applicables à ceux qui se rattachent aux entreprises relevant de la compétence législative du Parlement central, régissent indistinctement ceux qui travaillent en vertu de contrats à durée indéterminée, et ceux dont on retient les services au moyen de contrats à durée déterminée successifs.

En somme, il importe que tout nouveau régime juridique du contrat individuel de travail traite semblablement la cessation du contrat à durée indéterminée et celle des contrats à durée déterminée successifs.

### *Cessation du contrat à renouveler tacitement*

Une solution identique doit continuer de prévaloir dans le cas de contrats à durée déterminée tacitement reconduits, comme ils peuvent l'être selon l'article 1667 du Code civil. La jurisprudence établie par la Cour suprême a d'ailleurs imposé dans ce cas, par analogie avec ce qui prévalait jusqu'à récemment en matière de louage de choses, l'obligation

<sup>8</sup> Voir notamment: A. BRUN et H. GALLAND, *Droit du travail*, 2<sup>e</sup> édition, Sirey, Paris, 1978, pp. 800 à 803; J.-C. JAVILLIER, *Droit du travail*, Librairie Générale de droit et de jurisprudence, Paris, 1978, pp. 257 et 258. Ce dernier auteur cite ainsi le professeur Camerlynck: « En définitive, échappera seul au régime du licenciement le contrat à durée déterminée « simple », c'est-à-dire conclu pour la première fois, sans clause de reconduction et expirant automatiquement à l'échéance en l'absence de tout renouvellement ».

<sup>9</sup> J. PELISSIER, « Le licenciement et les autres modes de rupture du contrat de travail », in: *Dr. social*, n° spécial, avril 1978, *Sur le nouveau droit du licenciement*, p. 6 et sq., en part. aux pp. 7 et 11.

d'un préavis à l'employeur désireux de mettre fin au contrat tacitement reconduit<sup>11</sup>. Un certain doute pourrait peut-être exister depuis le remplacement, en 1973, de différents articles, dont une disposition sur laquelle la Cour suprême s'était appuyée, par un ensemble de nouveaux textes traitant du louage: le contrat tacitement reconduit prendrait-il maintenant fin automatiquement à son arrivée à terme, à moins, bien entendu, qu'il n'y ait une tacite reconduction subséquente du fait que l'employeur aurait continué de fournir le travail au-delà de la période visée; ce dernier, au contraire, continuerait-il d'être assujéti à l'exigence du préavis suffisant pour pouvoir mettre fin au contrat tacitement reconduit? Divers arguments nous incitent à poser que cette seconde solution continue vraisemblablement de prévaloir<sup>12</sup>. Toutefois, pour l'avenir, il faut constater que l'Office de révision suggère l'abolition de cette exigence d'un préavis suffisant, assimilant, abusivement selon nous, le contrat de travail au louage de choses. Le texte proposé (art. 673) se lirait ainsi:

« Si, après l'arrivée du terme, l'employé continue son travail sans opposition de la part de l'employeur, le contrat de travail est reconduit tacitement pour un an ou pour le terme initial si celui-ci était inférieur à un an.

Le contrat ainsi reconduit a une durée fixe; il est lui-même sujet à tacite reconduction. »

Pourtant, dans les faits, une indétermination, partant, un besoin de connaître à l'avance l'intention de l'employeur prévaut au terme du contrat tacitement reconduit, tout comme lorsqu'il s'agit de mettre fin à une succession de contrats expressément consentis pour une durée déterminée. Dans l'un et l'autre cas, l'ensemble indéterminé ainsi formé rendrait nécessaire l'obligation d'un préavis suffisant à qui veut y mettre fin.

<sup>10</sup> *Loi modifiant le Code canadien du travail*, S.C. 1978, ch. 27, a. 21, ajoutant notamment la Division V. 7, « Congédiement injuste » (art. 61.5 et *sq.* du *Code*).

<sup>11</sup> *Stewart v. Hanover Fire Insurance Co.*, (1936) R.C.S. 177.

<sup>12</sup> Ainsi, l'article sur lequel on prétendrait maintenant se baser pour écarter l'exigence du préavis, le nouvel article 1641 (« Le bail reconduit est un bail à durée fixe et obéit aux mêmes règles que ce dernier. Il est lui-même sujet à la reconduction... ») fait partie d'une section particulière au bail immobilier, à la différence du texte remplacé qui se situait plus généralement parmi les dispositions traitant du louage des choses; l'ancien texte n'a été que remplacé: idée d'amélioration, non d'extinction; surtout, par analogie au renvoi d'une loi à une autre, le renvoi de l'article 1667 à l'article 1609, depuis remplacé, fait par la Cour suprême en 1936, devrait s'entendre comme étant un renvoi au texte de cette dernière disposition telle qu'elle existait au moment où le renvoi a été fait.